

REFERENCIA: GARCÍA FRAGA, J. y BUENO ARCAS, A.: “¿Qué importancia tiene la acreditación de cualificaciones profesionales en la actualidad? ¿Qué son las cualificaciones profesionales?”, en *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, Nº 24, 2009. (Enlace web: <http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos> - Consultada en fecha (dd-mm-aaaa))

¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE LA ACREDITACIÓN DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LA ACTUALIDAD? ¿QUÉ SON LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES?

**José Daniel García Fraga
Ana Alicia Bueno Arcas**

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Recibido: diciembre de 2009
Aceptado: junio de 2010

RESUMEN

El presente artículo, pretende recoger todos aquellos aspectos jurídicos y sociales, que puede tener para el sistema socio-educativo español, la implantación de un sistema de acreditación de cualificaciones profesionales. Para ello, se delimitará muy bien dicho concepto, con el fin, de reflejar al máximo, la envergadura de dicho sistema, a fin de poder antepoernos a que utilidades podrán obtener los ciudadanos españoles de cara, al mercado laboral. La complejidad de este artículo reside en la incertidumbre sobre la efectividad de un sistema de acreditación en el marco español, por ello, durante la lectura del mismo se explicará cada uno de los aspectos que les afecta directa o indirectamente.

PALABRAS CLAVE: Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, Cualificación Profesional, Instituto Nacional de las Cualificaciones, Catalogo Nacional de Cualificaciones.

ABSTRACT

This article, aims to collect all legal and social aspects, you may need to the socio-Spanish education system, implementing a system of accreditation of professional qualifications. To this end, this concept very well demarcated, to reflect the maximum, the size of the system, in order to be able to place utilities can get a view of Spanish citizens, the labor market. The complexity of this article is the uncertainty on the effectiveness of a system of accreditation under Spanish, therefore, during the reading of it, will explain each of the issues that affect them directly or indirectly.

KEYWORDS: National Qualifications System and job training, Professional Qualification, National Institute of Qualifications, National Qualifications Catalogue.

Introducción.

En la era de la llamada sociedad de la información, tener una población activa cualificada, resulta un factor de enriquecimiento para los territorios, ya que el contar con unos recursos a nivel formativo es un valor añadido, que supone disponer con una capacidad para la asimilación y adaptación de los cambios derivados de los desarrollos en los recursos tecnológicos y productivos, lo que implica la capacidad de los territorios para la generación de sistema sociocultural y en concreto socioeconómico, medioambiental y socialmente sostenible, a la vez que competitivo.

Una de las medidas para favorecer la educación y formación profesional, y que se ha estado recogiendo en las reuniones europeas desde Lisboa 2000, es la de crear un sistema que sea capaz de reconocer competencias profesionales que sean o hayan sido adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de educación.

En la actualidad todas estas palabras clave que hemos definido anteriormente, han adquirido un papel primordial, que es de vital interés para todos aquellos que trabajan o estudian, alrededor de la formación para el empleo o de la formación profesional. Incluso para todos aquellos que se alejaron hace un tiempo de este sistema educativo, también resulta de interés ya que mediante un entramado complejo de definiciones y mecanismos de evaluación, se esconde un sistema de acreditación, que hará que los currículos de los ciudadanos, puedan incrementar su valor, por méritos que han ido adquiriendo a lo largo de la vida.

La importancia de este sistema basado, de manera fundamental, en el reconocimiento de las tareas que conforman cada puesto de trabajo, ayudará a que la formación amplíe sus vínculos con al mercado laboral y por tanto sea un puente de inserción de un sistema al otro, tanto si se quiere acceder desde la formación al mercado, como al revés, si se quiere pasar del mercado a la mejora de la cualificación.

Pero todos esto parece demasiado lejos para un sistema como el español, ya que es solo desde hace menos de una década, que se está empezando a construir, de ahí que en este artículo se pretenda perfilar, que es lo que está hecho, y que es lo que está pendiente de diseñar.

¿Qué es la cualificación profesional?

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (en adelante, LO 5/2002), nace del propósito de ordenar un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, el cual responda con eficacia y transparencia a las demandas socio-económicas. Este sistema será denominado como el **Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional** (en adelante, SNCP).

Dentro de esta ley el capítulo 1 denomina todos los aspectos relacionados con el concepto a tratar en este artículo, **la cualificación profesional**. Asimismo el artículo 7.3 de dicha ley denomina a la cualificación profesional como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral.

Es decir, la cualificación profesional se podrá obtener mediante la adquisición de capacidades obtenidas mediante el ejercicio de una determinada actividad profesional, o bien mediante la obtención de esas capacidades a través de diferentes vías de formación.

Tras leer, este concepto registrado en la ley y reflexionar brevemente sobre el mismo surge una pregunta ¿Cuántas cualificaciones puede desarrollar un sistema como el español? A esta pregunta buscan dar respuesta las siguientes referencias legislativas:

- Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. (en adelante, RD 375/1999).

- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (en adelante, RD 1128/2003).
- Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el RD 1128/2003, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. (en adelante, RD 1416/2005).
- Bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Madrid Mayo del 2003.
- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Marzo del 2008 Instituto Nacional de las Cualificaciones. Actualizado a fechas de Abril del 2009.

El primero de los documentos, el RD 375/1999, hace referencia a la creación del **Instituto Nacional de las Cualificaciones** (en adelante, INCUAL), cuya responsabilidad obtenida mediante la LO 5/2002 es la de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

El RD 1416/2005, es el encargado de regular el **Catálogo Nacional de Cualificaciones** (en adelante CNCP), el cual está a su vez encargado de ordenar las cualificaciones que se detecten en el sistema productivo español.

Desde abril del 2009, las cualificaciones se agrupan en 26 familias profesionales y cinco niveles de cualificación.

Las familias profesionales que se recogen en el CNCP y sus denominaciones se exponen a continuación:

Agraria: Marítimo-Pesquera: Industrias Alimentarias: Química: Imagen Personal: Sanidad: Seguridad y Medio Ambiente: Fabricación Mecánica: Electricidad y Electrónica: Energía y Agua: Instalación y Mantenimiento: Industrias Extractivas: Transporte y Mantenimiento de Vehículos: Edificación y Obra Civil: Vidrio y Cerámica: Madera, Mueble y Corcho: Textil, Confección y Piel: Artes Gráficas: Imagen y Sonido: Informática y Comunicaciones: Administración y Gestión: Comercio y Marketing: Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Hostelería y Turismo: Actividades Físicas y Deportivas: Artes y Artesanías.

La estructura del CNCP deberá permitir la ordenación de las cualificaciones en función de su ámbito económico de producción así como del nivel de dificultad para ejecutar dichas aptitudes. Así podemos entender a cada una de las cualificaciones profesionales que se definen en este CNCP como el conjunto de actividades económico-productivas que presentan una cierta similitud en sus funciones. Una cualificación estará formada por varios factores que también serán objeto de explicación.

En cuanto a los niveles de cualificación se exponen cinco que van en orden vertical, aunque es importante decir, que en principio los que se encuentran más matizados son los tres primeros.

Importancia de adquirir cualificaciones en la actualidad.

La importancia de obtener una o varias cualificaciones, se puede traducir en la necesidad de la sociedad postmoderna de adquisición de mayores niveles de formación, o en la acreditación mediante un documento sellado por profesionales, sobre las aptitudes que se poseen para el ejercicio de una determinada actividad profesional.

Reconocer, evaluar y acreditar cualificaciones profesionales es otro paso más allá para conseguir integrar a España en ese marco europeo diseñado por especialistas en trabajo, formación, educación..., que se dedican a intentar homogeneizar en un “título en papel” todos aquellos conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes... que posee cada ciudadano integrante

en ese marco. No solo se persigue equiparar a nivel europeo los estudios universitarios (como se pretende con el Plan Bolonia), sino que también se pretende crear un marco europeo de cualificaciones que permita equiparar la formación profesional y la formación para el empleo.

A nivel Europeo, algunos de los estados que ya tienen implantado un sistema reconocimiento profesional son Holanda (CINOP), Noruega (RKK), Finlandia (NRP ENIC/NARIC), Francia (VAP/VAE), Bélgica (CVDC), Reino Unido (QCA), Rumanía (NATB), Dinamarca y Portugal.

Algunos de los proyectos a nivel Europeo que se han llevado ya a cabo, y que a título de curiosidad pueden ser de interés para el lector son los que se exponen a continuación:

- "Methodical Material for the process of identification and validation of non-formal and informal learning" elaborado por EPAN.
- "Implementing the European Qualifications Framework" elaborado por EACEA.

A nivel nacional, el proyecto ERA, es otro de los referentes a seguir para entender cómo se está implantando el sistema de reconocimiento profesional a nivel nacional.

La cualificación profesional y sus partes.

Pero cuando hablamos de cualificación profesional no solo nos estamos refiriendo a un solo término, a un solo concepto, sino que se deben tener en cuenta un conjunto o una serie de criterios, que en su cómputo terminan formando la denominada cualificación. Es de interés conocer que determina cada uno de esos factores ya que en el futuro se verán currículos en los que el ciudadano acredite una competencia profesional, o una unidad de competencia etc.

Una cualificación se estructura en varias áreas de competencia determinadas por la agrupación en subconjuntos de las funciones y actividades profesionales correspondientes a los distintos procesos productivos reunidos, bajo el criterio de afinidad por su pertenencia a un mismo campo ámbito de competencia.

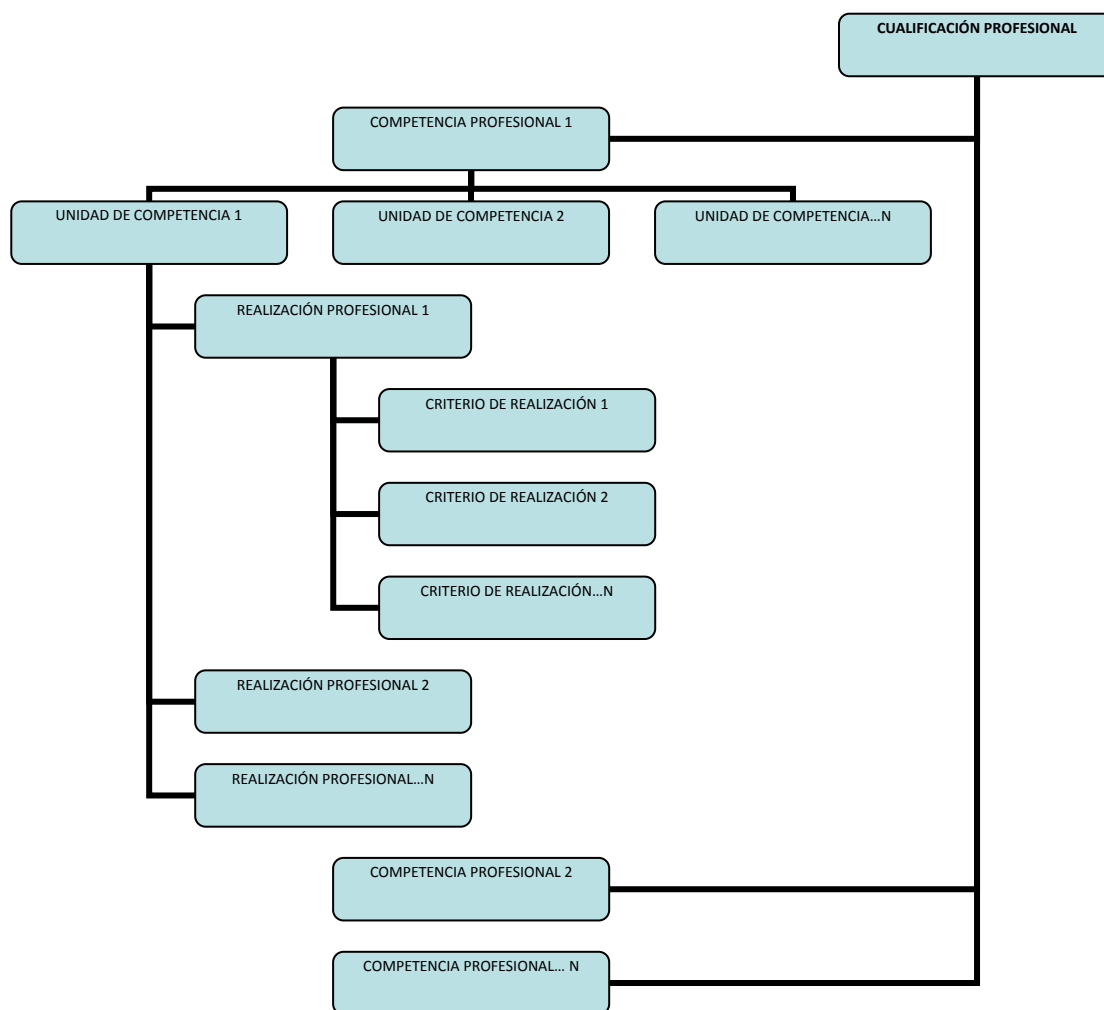
Como todo este entramado de palabras resulta demasiado complicado entender en su conjunto, explicaremos a continuación que denominan los correspondientes decretos que regulan las cualificaciones profesionales, en el territorio nacional.

Según el artículo 7.3 de la LO 5/2002 se denomina competencia profesional al conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que se movilizan y permiten conseguir un resultado: esta competencia es la que define el desempeño profesional competente. En ese mismo artículo se denomina que es una unidad de competencia y cuales son sus partes. La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser reconocidas y acreditadas. Cada cualificación profesional se organiza por varias unidades de competencia.

Además en cada unidad de competencia se establecen una serie de realizaciones profesionales que son resultado de una actividad profesional desarrollada en unas determinadas condiciones y con una finalidad productiva.

Por último, en esta estructura vertebrada tenemos los criterios de realización que marca los puntos críticos que permiten evaluar esa realización profesional, es decir, en qué me tengo que fijar para saber que está bien hecha.

.Por tanto la cualificación profesional la podemos relacionar de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INCUAL.

Este diagrama nos estructura de manera visual todos los conceptos tratados con anterioridad. Así de manera visual podemos ver desglosado cada una de las partes que forman la cualificación profesional, de manera descendiente, ya que las más básicas son las que se van obteniendo para obtener la principal. Es decir, si observamos el diagrama de abajo arriba podemos ver que cada cualificación profesional está formada por n competencias profesionales. Las competencias a su vez están formadas por n unidades de competencia. Cada unidad de competencia está formada por n realizaciones profesionales, y estas a su vez por n criterios de realización. Las n de cada una de las partes, se rigen por el Real Decreto que define la cualificación profesional.

La evaluación y acreditación de algo ya adquirido.

Tras delimitar el contexto legislativo en el que se mueve el concepto de cualificación en el sistema nacional, y tras definir cuáles son sus partes procederemos a explicar cómo se llevará a cabo el proceso de evaluación acreditación de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad con el objetivo de poseer carácter oficial y valor en todo el territorio nacional, ya que estos títulos y certificados son los que acreditarán que cualificación tiene el ciudadano que lo haya solicitado, y el que lo haya obtenido.

El art. 3.5 de la LO 5/2002, dice que uno de los fines del SNCFP es evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido su forma de adquisición.

Asimismo establece en su artículo 4.1. que uno de sus instrumentos es un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

El apartado 4 del artículo 8 de dicha ley cita que será al Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, será el encargado de fijar los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

En la formación profesional, es el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, (en adelante RD 1538/2006) por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, el que hace referencia a dicha fase.

En formación para el empleo, será Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, (en adelante RD 34/2008) por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

Pues bien, es el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio (en adelante RD 1224/2009), el que regula el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de educación, y por último, el principal paso para que este sistema empiece a funcionar con total plenitud.

En el RD 1224/2009, se recogen todas aquellas actuaciones que reconocen ese proceso de acreditación, y que comienza, por una fase de asesoramiento, seguida de una de evaluación y la última de registro. Mediante este real decreto se cierra un círculo de pasos y procedimientos que darán lugar al sistema explicado.

Repercusión de la acreditación profesional de cara al mercado laboral.

El sistema de acreditación profesional, tendrá varias ventajas para los ciudadanos, cuando su implantación sea 100% efectiva. Entre algunas de esas ventajas podemos encontrar algunas de las siguientes:

- Incentivar el aprendizaje continuo.
- Progreso personal y profesional.

Sin embargo hay que delimitar una serie de aspectos fundamentales y que hasta el momento o se han tratado tangencialmente o simplemente se han omitido. Por un lado se encuentra la base empresarial que tiene el planteamiento de las cualificaciones profesionales, pues sus raíces se hunden en el análisis de tareas, basado en las competencias, desarrollados por los departamentos de recursos humanos de las grandes empresas, así como por las empresas dedicadas a la prestación de servicios a empresas, en materia de recursos humanos, las conocidas como empresas de trabajo temporal.

Por otro lado, y más importante por su carácter preventivo, está la dificultad existente para la definitiva implementación del sistema de competencias profesionales, en el aspecto de llevar a cabo la acreditación de dichas competencias profesionales, entre los diferentes colectivos y, especialmente, dentro de la tradición sociocultural de muchos de los territorios que conforman el Estado español. Existe en muchos ámbitos valorativos, simbólicos, una fuerte implantación de la creencia en que la formación y la experiencia profesional solo son adquiribles a través del desarrollo de una actividad profesional concreta y no a través de la capacitación formativa práctico-teórica suministrada por la Administración Pública, a través de los diferentes agentes en que la tiene externalizada. Este planteamiento conllevará un proceso de dinamización y motivación de la población, que posibilite la total implementación de este sistema. La presencia de este sistema de creencias, se encuentra fuertemente implantado en un espectro muy amplio de la sociedad española, abarcando todos los rangos de edad y sin discriminar casi ningún factor de la estructura social, con la salvedad de la educación, en la cual se muestra una elevada predisposición para la integración de los sujetos en el proceso de acreditación de competencias, hallándose una relación directa entre el nivel educativo alcanzado y la predisposición a

integrarse en dicho proceso. Ello conlleva que en la gran mayoría de los colectivos socio-profesionales, se va a hacer necesario el desarrollo de un proceso dinamizador que evite el que la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se implante a través de un tiempo especialmente dilatado y de manera incompleta, pero además hay que tener en cuenta que, además de la dificultad inherente para acreditar las competencias profesionales de la población activa, debido al sistema de creencias y valores, existe un riesgo añadido, consistente en la externalidad, en el efecto derrame que es la especialización de dicha población activa, motivada por la acreditación. Esta acreditación no puede ser realizada en un amplio espectro de actividades profesionales, sino que, para que sea efectiva, la acreditación de competencias debe realizarse en un espectro muy limitado de actividades, esto es debe promoverse la especialización profesional de los/as trabajadores/as. Dicha especialización competencial implica la mejora de las habilidades profesionales, al permitir el desarrollo de una ruta de inserción que conlleve una formación altamente adaptada a los objetivos profesionales de los/as trabajadores/as, lo que favorece la reinserción profesional. Sin embargo dicha especialización competencial implica la falta de elasticidad profesional ante contextos socioeconómicos de crisis o de caída de la producción, lo que dificulta la accesibilidad al empleo de los/as trabajadores/as.

Conclusiones.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional busca mejorar la calidad de los recursos humanos de los diferentes territorios y ello teniendo en cuenta la idiosincrasia de cada uno de ellos, sus particularidades socio-económicas y productivas, determinando las competencias existentes en cada uno de ellos, a la par que considera las necesidades que tiene el tejido productivo y el sistema económico en general. Sin embargo, la implementación del Sistema es una tarea ardua y tremendamente compleja, al querer desarrollarse desde un planteamiento cortoplacista, en los próximos años y ello, realizándose, sin tener en cuenta el freno que es la presencia de años de tradición cultural, un sistema de valores y creencias económico-empresariales, contraria a la capacitación profesional a través de la formación, algo que tenderá a limitar fuertemente la correcta y total implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Por ello, ante el complejo entramado de referencias legislativas y conceptos que se han presentado en este artículo, y las reflexiones realizadas ante el mismo, quedara pendiente para el futuro, evaluar como se ha desarrollado la implantación del mismo en un marco como el español, y cuáles han sido sus efectos.

La incertidumbre, es por tanto, un factor presente, cuando se habla de acreditación de competencias profesionales, ya que hasta que este sistema no se enfrente a los ciudadanos de manera directa, no se podrá adaptar en totalidad al actual contexto socioeconómico.

La capacitación de profesionales, que sean capaces de afrontar este desafío, será otro de los retos que tiene este sistema, si quiere llegar a obtener el mayor grado de calidad en el mismo, ya que las fases de asesoramiento, evaluación y registro de competencias, que son las que perfilan el sistema de acreditación profesional, requieren de un capital humano correctamente cualificado para el desarrollo de esas funciones.

Ante retos como el planteado, cabe decir, que será el interés de los ciudadanos, el que hará de este sistema un recurso útil para la sociedad. La apatía ante la obtención de certificados que acreditan competencias profesionales, podría hacer que la implantación de un sistema como este fracasará.

Referencias bibliográficas.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Boletín Oficial del Estado.

Bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Madrid Mayo del 2003. Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Marzo del 2008 Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio regula el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, el que regula el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de educación. Boletín Oficial del Estado.

“Guía de la formación de profesionales en España” del Instituto Nacional de Cualificaciones.

“Consejos y programas de formación profesional en España” del Instituto Nacional de Cualificaciones.

“Guía sectorial de la formación de profesionales en España” del Instituto Nacional de Cualificaciones.

García Fraga, José Daniel; “Necesidades en materia de Orientación Profesional en las Pequeñas y Medianas Empresas de Castilla-La Mancha”.

García Fraga, José Daniel; “Necesidades en materia de Orientación profesional entre los Trabajadores Ocupados de los Sectores de la Construcción y la Hostelería de Castilla-La Mancha”.